

RSA - PYMES

Empresa evaluada

**TALENTIS ORGANIZACIÓN Y PROCESOS,
S.L.U.**

CIF: B99368052

Pº. Rosales nº: 26 Escalera 3, Piso 1º Oficina 3.-

50008 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

01 - Denominación de la organización

TALENTIS ORGANIZACIÓN Y PROCESOS, SL

02 - Dirección - CP - Población

Paseo de los Rosales 26, Esc. 3ª Planta 1ª Oficina 3 50008 ZARAGOZA

03 - Sector. Actividad

EMPRESAS DE CONSULTORÍA Y DESARROLLADORES DE SOFTWARE EN
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

04 - Año comienzo actividad.

2013

05 - Número de personas empleadas

7

06 - Persona contacto

Ana Martínez Olóriz

07 - E-mail contacto

amartinez@nextprevencion.com

08.- Página web

www.nextprevencion.com

GENERAL

Tendencias Globales

1.- Considera que su organización tiene en cuenta o se ve afectada, directa o indirectamente, por temas globales y generales como, por ejemplo:

- Económicos (por ejemplo, creación de empleo, generación de riqueza, cumplimiento de la legalidad)
- Políticos (por ejemplo, cambios de gobierno, alianzas con Administraciones Públicas)
- Medioambientales (cambio climático, consumo de recursos: agua, energía eléctrica, etc)

- **Tecnológicos (por ejemplo, comunicaciones, redes sociales)**
- **Sociales (igualdad de género, conciliación de la vida personal y profesional, educación, formación, etc)**

Se consideran importantes si bien no existe un análisis estructurado de los mismos

1.1 Información adicional

Siendo una empresa pequeña con 7 empleados más el director, los temas globales son considerados importantes, pero no tenemos establecido un esquema estructurado, aunque empezamos a plantear distintas soluciones a más largo plazo y se estudian distintos temas generales que nos afectan, directa o indirectamente, intentado dar soluciones responsables.

Siempre que podemos se ha creado empleo dando oportunidad tanto a gente joven como a mayores de 50 años, no se distingue jamás por género e intentamos solicitar CV sin foto y sin indicar el género. El 23 de septiembre empieza sus prácticas curriculares Victoria Coarasa, estudiante de último año de Psicología en la USJ (Universidad de San Jorge). A través de estas prácticas, nuestra empresa le da la oportunidad de estar presente en una evaluación de riesgos psicosociales, ver cómo nuestros técnicos actúan y cómo se realiza un informe psicosocial. Está tutorizada por nuestro Director Diego Gracia.

Nos dedicamos a la prevención de riesgos en la empresa por lo que se tiene especial cuidado con cualquier tipo de riesgos, muy especialmente ergonómicos y psicosociales, además de contar con un protocolo de acoso laboral. En julio de este año 2024 hemos recibido el distintivo de 'Bienestar Laboral' por nuestro compromiso con el bienestar de trabajadores y colaboradores que otorga el ISBL (Instituto de Seguridad y Bienestar Laboral).

En cuanto al medio ambiente, somos conscientes de la cantidad de pequeñas cosas que podemos hacer, y seguimos tomando medidas como:

- Cambiar de oficina a otra más eficiente, donde hemos conseguido ahorrar en consumo eléctrico y de calefacción.
- Compartir medio de transporte con otro compañero, venir andando o en patinete ya que la oficina es más céntrica.
- digitalizar todo para usar menos papel y tinta.
- seguimos reciclando, este año tenemos un barril de compost.
- hemos reducido la compra en proveedores como Amazon y nos aprovisionamos en comercios de proximidad.

Seguimos aprendiendo y encontrando más formas de actuar de forma más respetuosas con el planeta.

Socialmente también somos una empresa que apuesta por la conciliación familiar, por la formación de los empleados y la igualdad de género, pero también es un apartado en el que podemos aprender y mejorar mucho. Este año hemos ampliado la plantilla contratando a una Técnico PRL femenina, Daiana Cabaña, para intentar que los porcentajes de trabajadores y trabajadoras sea más equitativo.

Al ser una empresa tecnológica intentamos hacer llegar la información de manera fácil y prudente, evitando el envío de emails masivos e intentando colaborar con otras empresas del sector para proyectos nuevos. Este año hemos colaborado con el CAEB (Confederación de Asociaciones Empresariales de Baleares) haciendo llegar información sobre nuestros servicios y productos de manera más responsable, ofreciendo formación en ergonomía y psicología.

2.- ¿Cree que las PYMES o pequeñas organizaciones pueden enfrentarse de forma individual a temas como los anteriores?

Si

2.1. Información adicional

Como empresa intentamos mejorar en temas generales y concienciar a nuestros trabajadores mediante formaciones e iniciativas, como las formaciones en igualdad de género, vida saludable, y otros cursos que estamos preparando para el próximo año sobre el cambio climático o pequeñas acciones que colaboran con el medio ambiente.

Pequeñas aportaciones que pueden mejorar el entorno laboral o colaborar para ser más respetuosos con el medio ambiente, colaborando con otras entidades, proveedores, clientes, etc.

Integración en la estrategia de los retos económicos, sociales y ambientales

3.- Al planificar la actividad de su organización, ¿se incluyen los aspectos sociales y ambientales?

Se incluyen aspectos sociales y/o ambientales motivados casi siempre por temas de cumplimiento legal (exigencia por sector de actividad)

3.1. Información adicional

En el aspecto social este año la empresa tiene más mujeres en plantilla y en prácticas, y en el aspecto medioambiental, seguimos con las estrategias del año pasado y además hemos cambiado a una oficina más céntrica, mejor comunicada y los empleados que viven fuera comparten transporte siempre que es posible.

4.- ¿Existe presupuesto o un porcentaje del beneficio obtenido destinado a la inversión en proyectos sociales y medioambientales?

Se destina una cantidad, en su caso, en función de los planes que se pongan en marcha.

4.1. Información adicional

No está en presupuesto, pero a principios de cada año, viendo el balance de pérdidas y ganancias, se decide qué dinero va a formación y colaboradores, asociaciones ASPANOA, etc. Al ser una empresa pequeña debemos esperar a ver el beneficio obtenido para plantear inversiones.

Impulso del diálogo con los grupos de interés/stakeholders

5.- Tiene identificados su organización los grupos de interés/colectivos con los que se relaciona: empleados, clientes, proveedores, posibles inversores, apoyos y alianzas con asociaciones, organismos públicos, medios de comunicación, otros.

Conocemos los grupos de interés con los que interactuamos en la actividad de la organización

5.1. Información adicional

Seguro que algún grupo de diálogo se nos escapa, pero sí intentamos tener una base de

datos actualizada de todos estos grupos. Desde luego de clientes y proveedores por descontado, pero por ejemplo, seguro que podríamos colaborar con algunos medios de comunicación autonómicos, o asociaciones. Pero intentamos interactuar y tenerlos en cuenta no sólo para comprar y vender.

6.- ¿Ha identificado las necesidades y/o expectativas de sus grupos de interés?

Disponemos de mecanismos formales (encuestas, reuniones ad hoc, etc..) para conocer la opinión de los principales grupos de interés

6.1. Información adicional

Hacemos encuestas entre nuestros clientes para conocer el nivel de satisfacción y ver dónde podemos mejorar.

No lo hacemos con proveedores o con otros grupos de interés.

Gobierno de la organización

7.- En cuanto a normas de actuación, ¿conocen los gestores de la organización y los responsables de personas las pautas o normas de actuación de la organización?

Existe un código de conducta a disposición de todas las personas de la organización

7.1. Información adicional

Tenemos un decálogo de convivencia que todos los empleados reciben al entrar a trabajar y que está disponible para que puedan consultarlo. Solemos enviarlo a primeros de año porque suelen cambiar cosas, pero no recogemos firma de acuse de recibo.

También realizamos formaciones para empleados de salud mental laboral, acoso laboral, etc.

8.- ¿Conocen las personas que trabajan en la organización la cultura (razón de ser de la organización, valores, ...) y los objetivos de la organización?

Sí, se forma/informa a todas las personas de la organización del propósito, visión y valores de la organización

8.1. Información adicional

Tenemos un precontrato donde se indican la visión, misión, valores, así como otros aspectos como la protección de datos de nuestros clientes, proveedores y del propio empleado.

Plan de Responsabilidad Social

9.- Respecto a la Responsabilidad Social ¿En qué situación se encuentra su organización en este momento?

Nos encontramos inmersos en el desarrollo de distintas actuaciones de Responsabilidad Social.

9.1. Información adicional

Estamos elaborado un plan RSC, buscando impactar de manera positiva en la sociedad y el medio ambiente, al mismo tiempo que contribuya al éxito a largo plazo de la empresa.

Tenemos ya identificadas las áreas que queremos priorizar, estamos viendo más empresas con las que podemos colaborar para desarrollar iniciativas conjuntas de RSE.

Quizá el aspecto de mejora laboral, conciliación, riesgos psicosociales es el que más se ha trabajado en la empresa. Pero queremos mejorar en otros aspectos para ser una empresa socialmente más responsable.

10.- En caso de existir un plan de Responsabilidad Social o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?

Se plantean objetivos e indicadores a nivel general

10.1. Información adicional

Estamos elaborando un plan RSC donde se van a establecer objetivos e indicadores de seguimiento.

CLIENTES

Satisfacción de cliente

11.- ¿Tienen mecanismos para conocer la satisfacción de sus clientes?

Sí, conocemos la satisfacción de clientes a través de una metodología y de forma periódica

11.1. Información adicional

Tenemos una metodología y analizamos la satisfacción de nuestros clientes mediante visitas anuales o semestrales, cuestionarios online de satisfacción y un seguimiento diario de cada técnico con su cartera de clientes. Todos los datos se incorporan a una plataforma donde podemos ver en tiempo real la satisfacción del cliente o incidencias abiertas.

12.- ¿Cómo identifica las mejoras de servicio a sus clientes y las introduce en los procesos de la organización?

Se identifican mejoras y se implantan en los procesos de la organización

12.1. Información adicional

Tenemos reuniones mensuales con los clientes usuarios de nuestros software de prevención de riesgos para ver cómo va todo, conocer sus necesidades, comprobar que todo funciona y lo que no funciona o si surge alguna nueva necesidad elaborar un proyecto para abordarlo.

En cuanto al servicio de consultoría, durante el trabajo se está en continuo contacto con el cliente por lo que se aprende mucho y nos permite también mejorar continuamente, tanto en atención, como organización o servicios complementarios.

Pero no tenemos un mecanismo reglado tal cual, si no que el propio contacto habitual con el cliente nos permite tener un feedback muy real y actualizado.

Innovación en los productos y servicios

13.- ¿Se llevan a cabo labores de investigación para ajustar los productos y servicios a las expectativas y necesidades de los clientes y el mercado?

Se investiga y se desarrollan mejoras en el producto/servicio de forma no planificada

13.1. Información adicional

Como comentaba antes, el contacto habitual con el cliente nos permite conocer de manera casi inmediata las necesidades del cliente, o las carencias del servicio o producto ofrecido. También participamos en diferentes ferias que nos permiten conocer nuevas tecnologías o nuevas metodologías o normativas que nos permiten ajustar los productos y servicios en la medida que podemos.

Calidad de los productos y servicios

14.- ¿Cómo realiza su organización la producción del producto o la prestación del servicio?

Se tienen en cuenta aspectos sociales y/o ambientales para ofrecer a los clientes un producto o servicio responsable

14.1. Información adicional

No contamos con un proceso normalizado que engloba el análisis sistemático de los aspectos socialmente responsables del proceso productivo o de prestación del servicio, pero se tienen en cuenta.

15.- ¿Cuáles son las características del servicio post venta de su organización?

Se ofrece un servicio postventa integral y de manera proactiva, en el que la organización informa a sus clientes de posibles defectos o errores en el producto o su comercialización

15.1. Información adicional

Sobre todo en lo referente al software, estamos mejorándolo o añadiendo nuevas funcionalidades constantemente, por lo que cada mes se envían a los clientes actualización y se tiene una reunión con ellos para ver que todo esté bien, por lo que el servicio post venta es continuo y frecuente.

Transparencia informativa sobre el producto o servicio

16.- ¿Se proporciona información sobre los productos y/o servicios ofertados?

De la totalidad de los productos de la oferta comercial se proporciona información detallada de las características, propiedades y riesgos del producto o servicio

16.1. Información adicional

Tanto en la web como en los presupuestos que se envían personalizados a cada cliente se detallan todas las características y requerimientos técnicos, así como el servicio de mantenimiento anual. Lo mismo con los servicios de consultoría, se detallan qué evaluación se va a realizar, con qué método, sobre cuántos puestos, etc.

PERSONAS EMPLEADAS

Satisfacción de las personas empleadas

17.- ¿Existen mecanismos para evaluar la satisfacción de sus personas empleadas?

Sí, se evalúa la satisfacción con metodología y de forma periódica, se identifican mejoras y

se implantan.

17.1. Información adicional

Se realiza un estudio de riesgos psicosociales anualmente.

Este año se ha externalizado el proceso de "Bienestar social en la empresa" al Instituto de Seguridad y Bienestar Laboral, donde se ha entrevistado personalmente a cada empleado y se han realizado cuestionarios varios, obteniendo un distintivo bronce.

Seguiremos mejorando en aspectos de Bienestar Social dentro de la empresa, así como está previsto realizar un estudio ergonómico de todos los puestos para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y mejorar su productividad.

Igualdad de oportunidades y no discriminación

18.- ¿Cómo se garantiza en su organización el Principio de Igualdad de Oportunidades (acceso a los puestos de trabajo, la formación, el desarrollo profesional y la retribución) y la no discriminación (circunstancias de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o cultura)?

Se realizan acciones formales de sensibilización y formación dirigidas al departamento de personas, y se dispone de herramientas específicas para garantizar la equidad y el principio de no discriminación (protocolos de selección de personal, protocolos de promoción interna, política retributiva, ?) que se comunican a todos los trabajadores.

18.1. Información adicional.

Tenemos un Plan de Acoso Laboral y estamos elaborando un plan de igualdad.

Pese a ser pocos empleados, se toman medidas como selección de personal sin conocimiento de género, raza, edad, o cualquier otro dato que pueda originar discriminación, aunque los valores de la empresa y de los empleados no permitirían desigualdad o discriminación.

Este año se ha contratado a una empleada que sube el % de mujeres en plantilla. De igual modo, una alumna en prácticas va a recibir la formación curricular en prácticas, no siendo seleccionada por sexo u otro motivo que no sea el de su carrera universitaria.

Corresponsabilidad en los cuidados y conciliación de la vida personal, familiar y laboral

19.- En cuanto la conciliación entre vida personal, familiar y laboral, ¿cuenta su organización con medidas que faciliten su equilibrio?

Existen iniciativas formales para facilitar la conciliación de todas las personas empleadas y actuaciones de sensibilización para promocionar la corresponsabilidad en los cuidados y labores domésticas.

19.1. En el caso de existir actuaciones específicas en materia de conciliación personal, familiar y laboral especificarlas.

Contamos con un decálogo de convivencia donde se establecen varios puntos como:

- la flexibilidad horaria (1 hora y media de entrada y salida),

- posibilidad de teletrabajar en varios casos, como cuidado de menores o mayores, conciliación personal, etc.
- las vacaciones son de libre elección siempre y se pueden solicitar días de permiso sin sueldo en caso de ser necesarios.
- Permiso retribuido para acompañamiento de familiares a servicio médico, aunque pasen las horas estipuladas en convenio o no correspondan.

Este año se ha concedido una excedencia a un trabajador para que pueda finalizar el último año de carrera universitaria.

Formación y desarrollo profesional

20.- ¿Cómo gestiona su organización las necesidades de formación de las personas empleadas?

Cada responsable de departamento identifica y solicita las necesidades de formación en los puestos de trabajo que gestiona

20.1. Información adicional.

Todos los empleados nuevos deben realizar los cursos de Evaluación de Riesgos Ergonómicos y Psicosociales, así como el curso de Acoso Laboral que ofrecemos en nuestra plataforma de formación.

Además, el director y el responsable de proyectos proponen y contratan formaciones para los programadores y técnicos.

Este año todos los empleados hemos realizado varias formaciones en la ISO 27001 de Seguridad de la información.

21.- ¿Cómo gestiona el desarrollo de las personas en su organización?

Además de realizar acciones formativas para mejorar las competencias técnicas, se realiza formación en competencias personales y formación orientada a la promoción y desarrollo profesional y personal de las personas empleadas

21.1. Información adicional.

Además de realizar acciones formativas para mejorar las competencias técnicas, se han realizado formaciones de vida saludable y se ofrece formación en competencias personales y formación orientada a la promoción y desarrollo profesional y personal.

Seguridad y Salud

22.- ¿Tiene implantados en su organización mecanismos de salud y seguridad laboral?

Se dispone de un Plan de Empresa Saludable o similar, en el que se incorporan todas las medidas de prevención de riesgos laborales y las medidas adicionales para favorecer la salud de las personas empleadas, con planificación, indicadores y sistema de evaluación.

22.1. Información adicional.

Al ser una empresa especializada en Prevención de Seguridad Laboral se cuenta con un plan específico y se realizan análisis de evaluación de riesgos psicosociales, ergonómicos y de seguridad y salud. Se promueve la vida sana y la buena alimentación.

PROVEEDORES

Compras responsables

23.- ¿Se han definido criterios de compra responsable para los productos, bienes y servicios?

Existen unos criterios de compra concretos que integran aspectos ambientales y sociales específicos para la mayoría de los productos, bienes y servicios que adquiere la organización.

23.1. Información adicional.

Se han limitado las compras en Amazon y otros comercios a distancia y se han derivado las compras a comercios de proximidad

No hay un plan específico redactado, pero es normativa de la dirección comprar en proximidad siempre que se pueda.

Clasificación y evaluación de proveedores

24.- ¿Existen criterios de clasificación y evaluación de los proveedores que integren aspectos sociales y ambientales?

Existen unos criterios para la clasificación y evaluación de proveedores, en algunos casos, se han considerado aspectos ambientales o sociales como por ejemplo, favorecer la compra local.

24.1. Información adicional.

Los criterios suelen ser calidad precio, pero también intentamos que contratar productos y servicios de clientes, proveedores o empresas próximas. La última reforma de la oficina donde se separó en varios despachos para evitar tener que calentar un espacio muy grande cuando estemos pocos lo realizó un autónomo cercano a nosotros que aunque era un poquito más caro, la diferencia era mínima y beneficiamos a un trabajador con menos posibilidades y muy bueno en su trabajo.

SOCIAL

Acción Social, evaluación y seguimiento de impactos

25.- En cuanto a la implicación en la comunidad en la que desarrolla la actividad su organización, ¿en qué tipo de proyectos sociales colabora?

Se colabora en algunos proyectos de forma puntual

25.1. Información adicional.

Se colabora con varias universidades para mentorización y tutorización de alumnos, así como ofreciendo prácticas curriculares a alumnos.

Se ha colaborado mediante donaciones en ASPANOA, pero como algo puntual.

Alineación de los proyectos sociales con la estrategia de negocio

26.- ¿Considera que los proyectos sociales desarrollados están integrados con el

negocio de su organización?

Se realizan algunas iniciativas sociales relacionadas con algún aspecto de la organización o de las personas que trabajan en ella

26.1. Información adicional.

Cada vez más proyectos que emprendemos están ligados con la estrategia de nuestro negocio. Además de prácticas curriculares a alumnos, se está estudiando la posibilidad de becar un año de máster a técnicos o psicólogos con contrato en nuestra empresa. Estamos estudiando esta posibilidad y otras parecidas.

Otros proyectos sociales desarrollados no están integrados con el negocio, tienen que ver más con el conocimiento de la acción que realiza la asociación y la cercanía por personas conocidas que forman parte de la asociación.

Transparencia con el entorno social de la organización

27.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se comparten con las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?

Sí, se comunican formalmente y se fomenta la participación, como puede ser en proyectos de voluntariado corporativo, colaboración con campañas, participación en actividades de asociaciones, etc.

27.1. Información adicional

Todos los empleados conocen la participación y cuando ASPANOA realiza algún partido benéfico o cualquier otra actividad se comunica y anima a los empleados a que participen. Además, todos ayudan a la alumna en prácticas en su formación.

Comunicación y fomento de buenas prácticas

28.- ¿En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se realiza una comunicación proactiva en la Comunidad Local?

Se comunican actuaciones de forma aislada de los proyectos realizados y colaboraciones en curso

28.1. Información adicional

Se comunican las acciones realizadas como el distintivo de "Bienestar Social" a nivel general, publicado en web, en firmas, noticias, etc.

AMBIENTAL

Impacto ambiental

29.- Respecto a los temas medioambientales, ¿cómo tiene en cuenta su organización el impacto ambiental en el desarrollo de la actividad?

Se tiene en cuenta el impacto ambiental ocasionado por la actividad de la organización.

29.1. Información adicional.

Se tiene en cuenta el impacto medio ambiental, y se comparte coche o cualquier otro recurso en caso de viajes cercanos, se intenta comprar en comercio de proximidad para evitar transportes, se recicla y se evita imprimir en papel haciendo ahorro de tóner, y lo más importante es que este año hemos cambiado de domicilio social y fiscal a otro inmueble más eficiente y céntrico.

Compromiso frente al cambio climático

30.- ¿Se participa o se ponen en marcha acciones que evidencien el compromiso público de la organización para prevenir la contaminación?

No existen actividades en marcha

30.1. Información adicional.

No hay actividades en marcha al respecto ni las ha habido. Nuestra actividad no es industrial, por lo que a excepción de intentar ahorrar papel, tinta, ahorro en calefacción y aire acondicionado, reciclar, y acciones propias de oficina, no existen más actividades.

Economía circular

31.- ¿Hasta qué nivel se ha desarrollado en su organización el modelo de economía circular?

Existe alguna iniciativa puntual en uso de productos reciclados, reutilización de materiales y reciclaje de los residuos generados.

31.1. Información adicional

Nuestra zona de office donde comemos y descansamos tenemos una zona de juegos, mesa de pin pon y asientos con paneles reciclados. Tenemos bastantes cosas recicladas, pero el resto de oficina está montado con productos de nueva compra.

Comunicación ambiental

32.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia ambiental ¿en qué medida se comunica a los empleados y a otros grupos de interés?

Se comunican, pero no de manera sistemática u organizada

32.1. Información adicional

Como no hay una actuación al respecto lo que se ha hecho los trabajadores lo pueden ver a simple vista.

VALORACIÓN GLOBAL DE LA GESTIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE

Priorización de temas

33.- Priorice la importancia que le otorga a los siguientes aspectos para lograr el éxito en la gestión socialmente responsable. (1 más importante - 10 menos importante)

1 - Ofrecer productos y servicios de calidad

- 2 - Poner en práctica medidas para crear un buen clima laboral
- 3 - Ser una empresa rentable y sostenible en el tiempo
- 4 - Capacitar a las personas de la empresa
- 5 - Disponer de unos líderes (personas con mando) que son valiosos y gestionan ejemplarmente
- 6 - Disponer de presupuesto
- 7 - Emplear prácticas empresariales abiertas y transparentes
- 8 - Escuchar las necesidades y expectativas de sus grupos de interés
- 9 - Trabajar para proteger y mejorar el medio ambiente
- 10 - Crear Programas con impacto positivo en la Comunidad Local

Valoración Global

34.- ¿En qué nivel de 1 a 10 siendo 10 muy alto valora su satisfacción con la gestión socialmente responsable que actualmente realiza?

7

Puntos fuertes y áreas de Mejora

35.- ¿Podría enunciar un punto fuerte?

Nuestro punto fuerte es en el área social, donde se da oportunidades a todo tipo de personas sin importar su edad, género, raza, religión, etc., así como varios planes para prevención tanto del acoso, como de cualquier riesgo laboral, ofrecemos conciliación familiar real, formación especializada.

Intentamos en la medida de lo posible, invirtiendo dinero en reformas, rebajar sustancialmente el consumo energético, de agua, papel, y productos tóxicos.

Compartimos vehículos y utilizamos transporte público, así como compras de proximidad.

36.- ¿Podría enunciar un área de mejora?

Todas las áreas son muy mejorables. Somos una empresa muy pequeña y a veces cuesta emprender en algunas áreas, pero poco a poco vamos aprendiendo cómo hacer más cosas, rentabilizándolas y proponiendo más acciones. Quizás estos tres puntos son los más débiles:

- Escuchar las necesidades y expectativas de sus grupos de interés
- Trabajar para proteger y mejorar el medio ambiente
- Crear Programas con impacto positivo en la Comunidad Local

Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible

¿Conoce su organización la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?

Sí, mi organización conoce la Agenda 2030 pero no ha establecido ningún compromiso con la consecución de los ODS.

En caso afirmativo, ¿su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?

Si

Si la respuesta a la anterior pregunta es afirmativa, ¿Cuales son?

- ODS 1. Fin de la pobreza.
- ODS 2. Hambre cero.
- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 4. Educación de calidad.
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 6. Agua limpia y saneamiento.
- ODS 7. Energía asequible y no contaminante.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades.
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 14. Vida submarina
- ODS 15. Vida y ecosistemas terrestres.
- ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.